

INTEGRAREA TINERILOR SPECIALIȘTI ÎN CADRUL COLECTIVELOR PEDAGOGICE (CAZUL COLEGIULUI PEDAGOGIC DIN ORAȘUL ORHEI)

Nicoleta CROITORU, Facultatea de Sociologie și Asistență Socială

L'article représente les résultats d'une recherche sociologique de l'intégration socioprofessionnelle des jeunes spécialistes dans le personnel enseignant. Les résultats empiriques comprennent une étude sociologique quantitative et qualitative effectuée par l'auteur dans le Collège Pédagogique d'Orhei, République de Moldavie.

En base d'analyse théorique et des données empiriques ont été fournies certaines conclusions et recommandations à différents niveaux, qui faciliteront l'insertion socioprofessionnelle des enseignants travaillant en équipe.

Tinerii constituie un grup social foarte important, reprezentând o bază a populației active în perspectivă. Nivelul și modul de integrare a tinerilor în societate este un lucru esențial pentru viitorul lor în Republica Moldova.

Integrarea tinerilor specialiști în câmpul muncii este una primordială pentru integrarea socială, întrucât aceasta oferă o multitudine de oportunități de dezvoltare profesională.

Conform Codului muncii al Republicii Moldova, tânărul specialist reprezintă persoana angajată în primii trei ani după absolvirea instituției de învățământ superior, mediu de specialitate sau secundar profesional.

Integrarea socioprofesională reprezintă procesul de asimilare a unei persoane în mediul profesional, de adaptare a acesteia la cerințele de muncă și comportament ale colectivului în cadrul căruia lucrează. Astfel, integrarea socioprofesională este realizarea conformității dintre competențele, abilitățile și aspirațiile angajatului și caracteristicile postului [1].

Potrivit Ministerului Educației al Republicii Moldova, în republică persistă deficitul de cadre didactice, în special de cadre tinere. Nici chiar indemnizația de 30 de mii de lei, alocată tinerilor pentru a merge să lucreze în școlile de la sate, nu este foarte atractivă pentru ei. Astfel, în anul 2011, la cele 1005 de locuri vacante s-au prezentat 845 de absolvenți ai instituțiilor pedagogice.

Conform datelor Biroului Național de Statistică (BNS), în anul de studii 2010-2011, în instituțiile de învățământ primar și secundar general activau 37,3 mii de persoane, dintre care fiecare al cincilea cadru didactic era de vârstă pensionară, iar tinerii pedagogi cu vechimea în muncă sub 3 ani au constituit mai puțin de 10 la sută (8,2%).

Profesia de cadru didactic este mult mai profundă, solicită abilități și calități speciale, capacități de a transmite tinerelor generații nu doar cunoștințe, ci și acel set de norme, valori, modele de comportament. Procesul de motivare pentru cariera didactică este departe de a fi unul simplu. În primul rând, pentru că pedagogul este o persoană deosebită, și numai acele persoane care au „vocație” pedagogică sunt cele mai potrivite pentru a ocupa o astfel de poziție profesională. Iată de ce prima măsură este aceea de identificare și de atragere a celor mai valoroase resurse umane spre învățământ [2].

Integrarea în cadrul colectivelor de muncă este determinată de un set de factori atât obiectivi, cât și subiectivi. În calitate de factori obiectivi am putea menționa nivelul de educație, nivelul de profesionalizare, experiență, structurile organizatorice, cerințele funcționale etc. Printre factorii subiectivi s-ar putea enumera trăsăturile psihoindividuale ale tânărului specialist, caracteristicile climatului psihosocial al colectivului de muncă, valorile organizaționale.

Factorii care determină o integrare eficientă a tinerilor specialiști în cadrul colectivelor pedagogice au fost identificați în urma realizării unor interviuri cu tinerii specialiști din cadrul Colegiului Pedagogic din orașul Orhei. Printre acești factori pot fi menționați: perioada de timp necesară pentru adaptarea la locul de muncă; tipul de relații sociale cu membrii colectivului; deprinderile practice, capacitățile, abilitățile profesionale ale tânărului specialist; prezența

în cadrul colectivului de muncă a unor angajați cunoscuți anterior; receptivitatea membrilor colectivului de muncă de a ajuta tinerii specialiști să se integreze la locul de muncă; caracterul, tipul de personalitate, temperamentul tânărului specialist etc.

Rezultatele cercetării prin metoda anchetei sociologice, obținute în urma aplicării chestionarelor printre studenții Colegiului Pedagogic din orașul Orhei, reflectă opiniile și atitudinile acestora cu privire la activitatea socio-profesională a tinerilor specialiști. Astfel, 87,4% dintre respondenți apreciază că tinerii specialiști posedă limbajul de specialitate. Materialul predat de către ei este actual și bine documentat, având la bază o bibliografie mai actuală și surse relevante, acest lucru fiind argumentat de către 78,4% dintre respondenți. Totuși, putem observa o serie de rezerve și lacune în activitatea didactică a tinerilor specialiști.

Tinerii specialiști nu apreciază obiectiv performanțele studenților, 42,3% dintre studenți afirmând acest lucru. Stabilirea unor criterii de evaluare a cunoștințelor, competențelor elevilor este destul de dificilă, întrucât intervin atât factori obiectivi, cât și subiectivi, chiar dacă există anumite standarde de evaluare universale. În opinia a 39,6% din respondenți, unele conexiuni ale cursului predat de către un tânăr specialist cu alte discipline nu sunt realizate la nivelul așteptat.

Care ar fi acele motivații ce i-ar determina pe tinerii specialiști să desfășoare activitatea didactică? La această întrebare intervievații au enumerat o serie de surse motivaționale, cum ar fi: atracția pentru domeniul pedagogic, promovarea profesională (obținerea gradelor didactice), beneficiile financiare (salariu, alocații, bonusuri, remunerări), dezvoltarea spiritului de inițiativă și posibilitatea de a implementa idei inovatoare în activitatea profesională, stabilirea unor relații de colaborare cu membrii colectivului de muncă.

De asemenea, respondenții au avut oportunitatea să identifice dificultățile cu care se confruntă tinerii specialiști. Astfel, 15,3% dintre respondenți afirmă că problema indisciplinei în timpul orelor ar fi cea mai mare dificultate pe care o întâlnesc tinerii specialiști, 12,6% consideră că o altă problemă este cauzată de apariția conflictelor dintre elevi și profesori, iar 9,9% – că studenții își pierd cu timpul interesul pentru cursul predat. Din punct de vedere al activităților profesionale, în opinia a 11,7% dintre respondenți, tinerii specialiști nu au experiență de muncă, care ar fi binevenită în momentul angajării în câmpul muncii. De asemenea, 3,6% dintre cei chestionați văd o problemă și în predarea tematicilor cursurilor.

În concluzie, se poate menționa că integrarea tinerilor specialiști în domeniul pedagogic reprezintă o problemă actuală, determinată de interesul diminuat al tinerilor pentru această specialitate. Actualmente, statutul socioprofesional al unui cadru didactic își pierde din poziția pe care o deținea acum

câteva decenii. Deși tinerii specialiști sunt așteptați în multe instituții de învățământ, chiar prin oferirea unor stimuli financiari din partea statului, aceștia se afirmă de a fi insuficienți pentru acoperirea spectrului de necesități ale unui tânăr cadru didactic.

În contextul celor expuse, pot fi formulate următoarele recomandări:

- elaborarea unor politici publice privind tinerii specialiști din domeniul pedagogic, care vor urmări facilitarea procesului de integrare socioprofesională și vor fi orientate spre asigurarea unui suport informațional și practic;
- asigurarea de către stat a finanțării unor mobilități profesionale internaționale;
- elaborarea unui program, prin care Administrația Publică Locală să investească resurse în pregătirea cadrelor pedagogice ca, ulterior, să le atragă să activeze în instituțiile de învățământ din localitate;
- organizarea unor activități specializate pentru tinerii specialiști (cursuri de profesionalizare, programe de dezvoltare, concursuri);
- implementarea noilor tehnologii în procesul didactic;
- asigurarea unei comunicări eficiente dintre cadrele didactice cu o experiență de muncă relativ mare și tinerii specialiști prin cele mai diverse metode (ședințe teoretico-practice, seminare, conferințe, consilii, comunicări personalizate) etc.

Referințe:

1. STANCIU, S. *Managementul resurselor umane*. București, 2001. ISBN 973-8309-02-6.
2. PÂNIȘOARĂ, G., PÂNIȘOARĂ, I.-O. *Motivarea pentru cariera didactică*. București: Editura Universității din București, 2010. ISBN 978-973-737-792-0.
3. *Intrarea tinerilor pe piața muncii*. Chișinău: Biroul Național de Statistică, 2010.
4. *Stimularea angajării tinerilor în câmpul muncii. Propunerea de politici publice*. Chișinău, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, 2012.

Recomandat

Oleg BULGARU, dr., conf. univ.